

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat**

**Rizkya Putri K<sup>1</sup>, Arif Partono Prasetyo<sup>2</sup>**

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, Universitas Telkom

---

**ABSTRAK:** Penelitian kali ini dilakukan pada anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat, dengan total responden berjumlah 150. Metode sampling yang digunakan selama penelitian adalah nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling. Metode penyebaran data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara manual kepada seluruh anggota Polri di Divisi PROPAM sebanyak 35 item pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian adalah skala likert lima titik. Metode yang digunakan untuk mengolah data dan menjelaskan hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi PROPAM adalah gaya kepemimpinan direktif dan tergolong kuat dengan tingkat stres kerja tergolong sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan negatif terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

---

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Di sebuah organisasi tentunya terdapat salah satu peran yang sangat penting guna untuk menjalankan semua kegiatan yang ada di sebuah organisasi, peran tersebut merupakan sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan aset terpenting yang ada di dalam organisasi. Jika pada sebuah organisasi tidak memiliki sumberdaya manusia maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan lancar, sesuai dengan pendapat (Hidayanti et al, 2008; Tampi, 2014) yang menjelaskan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset terpenting, karena termasuk sumberdaya yang sangat berperan untuk mengarahkan dan menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, organisasi dituntut untuk memiliki anggota yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan. Salah satu cara untuk memiliki anggota organisasi yang berkualitas adalah dengan cara menjaga tingkat stres kerja anggota organisasi. (Suswanti dan Ayyubbi, 2008; Kirnandita 2017) menjelaskan bahwa perusahaan atau organisasi dituntut untuk selalu menjaga anggotanya agar tidak mengalami stres yang berlebihan, agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi yang akan berdampak positif pada organisasi. Salah satu caranya adalah dapat dengan memberikan apresiasi atas pencapaian anggota organisasi karena hal tersebut akan memompa penilaian dan kepercayaan diri yang pada akhirnya akan berdampak bagi performa kerja dan pencapaian dikemudian hari.

Terdapat banyak faktor-faktor penyebab munculnya stres kerja antara lain; beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang tidak adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik pribadi dengan pimpinan, masalah keluarga, kebisingan pada tempat kerja, kelelahan, shift kerja yang tidak beraturan, terdapat masalah intern dan extern diperusahaan, faktor pribadi, penghasilan yang kurang mencukupi, perilaku pimpinan terhadap bawahan, bekerja ditempat yang tidak diinginkan, putus informasi, proyek tidak realistis, deadline terus berubah-ubah, gagal membuat prioritas, kepemimpinan lemah, bos atau atasan yang menjengkelkan, (Setiadi, 2016; Febriana, 2013; Hamdani dan Handoyo, 2012; Saragih, 2010; Pratiwi, 2012; Muliana, 2015).

Terdapat banyak faktor yang memicu terjadinya stres kerja pada anggota organisasi, namun faktor pimpinan merupakan faktor yang sangat memicu terjadinya stres kerja pada anggota organisasi. Hal tersebut dikarenakan jika anggota organisasi merasa tidak nyaman dan tidak adil dengan gaya pimpinan yang ada disekelilingnya maka dapat menimbulkan terjadinya stres kerja. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Mamonto et al, 2013; Baysak dan Yaner, 2015; Pratiwi, 2012). Selain itu terdapat pula penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja (Hamdani dan Handoyo, 2012; Safaria et al, 2011; Dartey-Baah dan Ampofo, 2015; Zhou et al, 2015)

Pada kali ini, peneliti memilih anggota Polri yang akan dijadikan objek penelitian karena anggota Polri memiliki tanggung jawab yang besar dan memiliki banyak tuntutan dalam dunia kerjanya, seperti yang ditulis pada Syah (2015) Kepala Divisi Humas Mabes Polri mengakui banyaknya anggotanya yang mengalami stres, hal ini dikarenakan oleh tekanan kerja yang cukup berat dan urusan pribadi yang menjadi faktor dominan yang menyebabkan anggotanya stres. Peneliti tertarik untuk menjadikan Divisi PROPAM Polda Jawa Barat sebagai objek penelitian karena divisi tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan Divisi yang lainnya. Berdasarkan hasil preliminary yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota Polri Divisi PROPAM tergolong rendahnya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Divisi tersebut tergolong lemah. Melalui hasil preliminary tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai tingkat stres yang dialami anggota dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi tersebut serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat.

## KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada pada sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok tersebut. Seorang pemimpin pasti akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam hal mempengaruhi anggota atau bawahannya. Gaya bersikap dan gaya bertindak akan terlihat dari cara-cara pemimpin melakukan pekerjaan, antara lain: cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah, dan cara membuat keputusan. (Mulyadi, 2015:140; Soetopo, 2012:210; Soekarso et al, 2010:43). Terdapat empat gaya pokok kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (Mulyadi, 2015:143).

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya gaya kepemimpinan disebut organisasi salah satu faktornya adalah karena adanya tradisi atau warisan turun temurun dari leluhur. Faktor kedua, dipilih oleh sekelompok orang. Faktor terakhir adalah genetis atau sudah mempunyai bakat menjadi pemimpin sejak lahir, hal tersebut tidak dapat dibuat atau dibentuk oleh siapapun. Oleh karena itu, tidak semua manusia dapat memimpin di sebuah kelompok (Suwatno dan Priansa, 2014:146; Fahmi, 2014:74). Dampak gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua, dampak dari gaya kepemimpinan yang baik akan menimbulkan kinerja yang baik yang dilakukan oleh anggota organisasi karena melihat contoh yang diterapkan oleh pimpinan, sedangkan dampak buruk dari kepemimpinan adalah jika pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang buruk akan menyebabkan penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Mamonto et al, 2013; Wiranata, 2011; Soegiono; 2008). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan pada penelitian ini menggunakan teori path-goal dari House (1996) yang telah dikembangkan oleh Famakin dan Abisuga (2016) yaitu, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan

partisipatif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang dihadapi oleh seorang individu yang menekan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Hal tersebut bisa terjadi karena banyaknya tuntutan-tuntutan atau masalah-masalah yang menimpa seorang individu tersebut. Jika stres pada individu tidak segera diatasi maka akan berdampak buruk bagi kesehatannya dan juga bagi organisasi karena hal tersebut dapat menghambat tujuan yang ingin dicapai organisasi. Stres yang terjadi pada anggota organisasi merupakan hal yang wajar, karena setiap manusia memiliki beban dan pemikiran yang berbeda-beda yang menyebabkan terjadinya stres. Namun tidak selamanya stres berdampak buruk bagi individu, hal ini tergantung pada individu yang menyikapi stres itu sendiri (Sinambela 2016:472; Luthans, 2011:278; Sunyoto, 2012:215)

Penyebab stres bisa datang kapan dan dari mana saja, namun menurut para ahli penyebab stres datang melalui faktor internal dan eksternal yang berada dilingkungannya. Faktor internal dapat terjadi melalui diri sendiri, masalah keluarga, masalah keuangan, konflik dengan teman. Sedangkan faktor eksternal yang menyebabkan terjadinya stres pada karyawan adalah faktor beban kerja, lingkungan kerja, perbedaan karakter sesama karyawan, kurangnya keamanan saat melaksanakan aktifitas kerja (Sopiah, 2008:87; Sinambela, 2016:473; Luthans, 2011:280). Jika anggota organisasi mengalami stres dalam pekerjaannya hal tersebut dapat menyebabkan anggota organisasi mengalami penurunan kinerja, meningkatnya kecelakaan kerja, salah pada saat mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi (Sopiah, 2008:91; Rabindarang *et al*, 2014). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres kerja pada penelitian ini terdiri dari empat dimensi, stres kerja yang disebabkan oleh organisasi, stres kerja yang disebabkan oleh tugas, stres yang disebabkan oleh individu atau personal, stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sekitarnya (Enshassi *et al*, 2015)

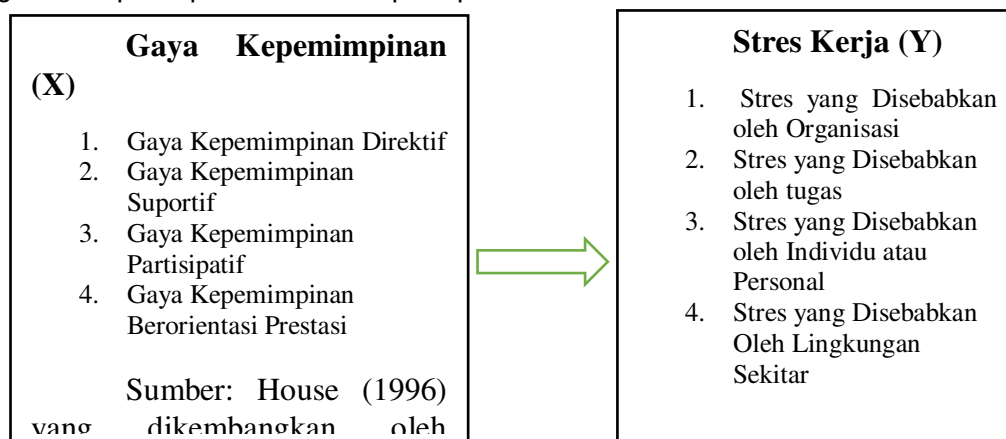
### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja**

Riset-riset terdahulu baik di Indonesia maupun di luar Negeri telah menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja. Penelitian-penelitian tersebut berasal dari Negara Malaysia, Turki, Afrika, US, China, Ghana, dan Indonesia, dengan bermacam-macam bidang, antara lain; Pendidikan, Karyawan Rumah Sakit, Perawat, Karyawan PDAM, dan Karyawan Kantor Bank. Secara rata-rata hasil riset menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja (Baysak dan Yaner, 2015; Hamdani dan Handoyo, 2012; Safaria *et al*, 2011; Dartey-Baah dan Ampofo, 2015; Zhou *et al*, 2015; Harms *et al*, 2017; Soegiono, 2008; Prayatna dan Subudi, 2016; Wiranata, 2011). Namun penelitian di India yang dilakukan oleh Parvaiz *et al* (2015) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Keragaman hasil riset atau penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan stres tersebut akan menjadi bahan acuan atau rujukan dan perbandingan bagi riset atau penelitian yang akan dilakukan penulis. Instansi Negara atau Polri ini diharapkan dapat mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak pada stres kerja.

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dipaparkan diatas dan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk membuat penelitian ini. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berasal dari alat ukur-alat ukur dari variabel yang akan diteliti.

Peneliti akan membahas gaya kepemimpinan dengan variabel bebas atau variabel (X) dengan menggunakan alat ukur dari House (1996) yang dikembangkan oleh Famakin dan Abisuga (2016) yang merupakan teori path-goal yang mencakup gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Kemudian untuk variable terikat atau variabel (Y) yaitu stres kerja, pada variabel ini menggunakan alat ukur dari Enshassi *et al.* (2015) yang terdiri dari stres kerja yang disebabkan oleh organisasi, stres kerja yang disebabkan oleh tugas, stres yang disebabkan oleh individu atau personal, stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sekitarnya. Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini seperti pada Gambar 2.1 dibawah ini:



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil olah penulis, 2017

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat

## METODE PENELITIAN

### Responden

Penulis menetapkan objek penelitian di Polda Jawa Barat dan memfokuskan penelitian terhadap seluruh anggota di Divisi PROPAM Polda Jawa Barat sebanyak 150 orang. Metode yang digunakan adalah *non probability* dengan teknik sampling *convenience*. Indrawati (2015:170) menjelaskan bahwa *convenience sampling* adalah memilih beberapa anggota populasi tertentu dengan cara menyenangkan untuk dijadikan sampel agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Hasil pada penelitian ini dapat diketahui berdasarkan jenis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 60% pria dan 40% wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa usia > 35 - 40 tahun yang paling mendominasi dengan presentase sebesar 29%. Karakteristik responden berdasarkan

status, terdiri dari 69% menikah, 25% belum menikah, dan 5% cerai. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, didominasi pada lama bekerja > 10 tahun, hal tersebut sesuai dengan karakteristik umur responden. Karakteristik posisi dalam pekerjaan, ketua divisi sebesar 1%, ketua sub divisi sebesar 16%, dan anggota sebesar 83%. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan hasil tertinggi yaitu SMA/SMK sebesar 41%, Diploma sebesar 15%, S1 sebesar 37%, dan S2 sebesar 6%. Karakteristik responden berdasarkan memiliki anak didapatkan hasil bahwa sebesar 73% anggota Polri Divisi PROPAM sudah memiliki anak, sedangkan 27% anggota tidak memiliki anak. Karakteristik terakhir berdasarkan rentan gaji dari anggota Polri, klasifikasi yang terendah adalah pada rentan gaji > 6.000.000 hingga 9.000.000 dengan presentase sebesar 16%, dan rentan gaji tertinggi adalah >3.000.000 hingga 6.000.000 dengan presentase 84%. Berikut ditampilkan data mengenai aspek demografi sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Aspek Demografis**

<b>Faktor Demografi</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Jenis kelamin	Pria	90	60%
	Wanita	60	40%
Usia	<20 tahun	12	8%
	20-25 tahun	22	15%
	>25-30 tahun	17	11%
	>30-35 tahun	18	12%
	>35-40 tahun	44	29%
	>40-45 tahun	14	9%
	>45-50 tahun	10	7%
	>50-55 tahun	13	9%
	>55 tahun	13	9%
Status	Menikah	104	69%
	Belum Menikah	38	25%
	Cerai	8	5%
Lama Bekerja	< 1 tahun	11	7%
	1-3 tahun	20	13%
	> 3-5 tahun	16	11%
	> 5 tahun-10 tahun	14	9%
	>10 tahun	89	59%
Posisi dalam pekerjaan	Ketua Divisi	1	1%
	Ketua Sub Divisi	24	16%
	Anggota	125	83%

Pendidikan	SMA/SMK	61	41%
	Diploma	23	15%
	S1	57	38%
	S2	9	6%
Memiliki Anak	Ya	109	73%
	Tidak	41	27%
Rentang Gaji	> 3.000.000- 6.000.000	125	83%
	> 6.000.000- 9.000.000	25	17%
	> 9.000.000- 12.000.000	0	0%
	> 12.000.000- 15.000.000	0	0%
	> 15.000.000- 20.000.000	0	0%
	> 21.000.000	0	0%

Sumber: Hasil olah penulis, 2017

### Pengukuran

Untuk mengukur kedua variabel, dalam penelitian ini menggunakan 25 item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, salah satu pernyataannya adalah gaya kepemimpinan direktif membuat saya merasa nyaman. Sementara untuk mengukur variabel stres kerja menggunakan 11 item pernyataan mengenai stres kerja, salah satu pernyataannya adalah bekerja di lingkungan yang aman. Penulis menggunakan skala *likert* lima titik. Adapun skala *likert* yang digunakan adalah untuk pernyataan gaya kepemimpinan adalah (1), sangat tidak setuju (2), sangat tidak setuju (3), ragu-ragu (4), setuju (5), sangat setuju, sedangkan untuk pernyataan stres kerja (5), sangat tidak setuju (4), sangat tidak setuju (3), ragu-ragu (2), setuju (1), sangat setuju. Berdasarkan uji validitas dan terdapat satu item yang hasilnya dibawah 0,195 yang berarti item tersebut tidak valid karena  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  table yang artinya item tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan, sehingga item yang awalnya berjumlah 36 berubah menjadi 35 karena item yang tidak valid tersebut tidak akan digunakan. Seluruh pernyataan dinyatakan *reliable* dengan hasil *Cronbach's Alpha* 0,904 untuk variabel gaya kepemimpinan, sedangkan untuk stres kerja adalah 0,915. Berdasarkan formula *Cronbach Alpha's*, kedua nilai tersebut memiliki derajat keandalan luar biasa bagus (Silalahi, 2015).

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif diperlukan untuk penjabaran secara keseluruhan tentang objek yang diteliti atau merupakan transformasi data dasar yang menggambarkan karakteristik seperti kecenderungan sentral, penyebaran, dan variabilitas (Zikmund *et al*, 2010:486). Sementara analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pola dari variabel *dependen* yang dapat diprediksikan melalui variabel *Independen* (Supardi, 2016:229).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Didapatkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,000. Menurut Sujarweni (2016:106) jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh penulis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. Hasil uji selanjutnya terkait uji koefisien determinasi, menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 14% terhadap stres kerja, yang ditunjukkan oleh  $R^2$ . Koefisien korelasi yang dinotasikan dengan  $R$  pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,378. Artinya korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja sangat cukup rendah (Neolaka, 2014). Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,772, lebih besar dari 0,05. Artinya, asumsi normalitas terpenuhi atau data terdistribusi dengan normal. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Glejser*, menunjukkan nilai dari variabel *dependent* ( $X$ ) gaya kepemimpinan sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Divisi PROPAM termasuk dalam kategori kuat dengan perolehan presentase sebesar 70%.. Selain hal tersebut, dapat diketahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan direktif, hal tersebut dikarenakan kebanyakan dari anggota yang merasa bahwa gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya yang paling kuat dibandingkan dengan tiga gaya kepemimpinan yang lain. Kemudian terkait dengan stres kerja, didapatkan hasil sebesar 53% dan termasuk dalam kategori tingkat stres sedang. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan direktif ini membuat anggota merasa tertantang dalam suasana yang ada dan merasa tertantang dalam menjalankan tugas-tugas yang ada. Selain itu, sebelum anggota ikut bergabung menjadi anggota Polri kebanyakan dari mereka sudah mengetahui mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Polri seperti apa dan bagaimana. Maka dari itu anggota sudah merasa terbiasa dan sudah merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinannya khususnya gaya kepemimpinan direktif. Maka dapat disimpulkan, ketika gaya kepemimpinan kuat maka stres kerja yang dialami oleh anggota akan terus menurun.

Penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti dan pada industri yang berbeda-beda mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja, Harms *et al.* (2017) di United States, Zhou *et al.* (2015) di China, Safaria *et al.* (2011) di Malaysia, Hamdani dan Handoyo (2012) di Surabaya, Soegiono (2008) di Surabaya, Prayatna dan Subudi (2016) di Bali, Wiranata (2011) di Bali. Namun penelitian yang dilakukan oleh beberapa orang mempunyai sedikit perbedaan dengan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, seperti Dartey-Baah dan Ampofo (2015) di Ghana hasil penelitian sebelumnya yaitu, gaya kepemimpinan khususnya transformasional berhubungan negatif dan signifikan terhadap stres kerja, namun gaya kepemimpinan transaksional terdapat hubungan positif terhadap stres kerja. Baysak dan Yaner (2015) di Turki, menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional,

akan tetapi gaya kepemimpinan *passive-avoidant* yang memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Parvaiz *et al* (2015) di India, mendapatkan hasil yang berbeda dari yang lainnya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif pada stres kerja di kalangan staff akademik di salah satu perguruan tinggi swasta

Sehingga penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia dengan objek penelitian anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat, memperkuat hasil penelitian terdahulu dari berbagai negara dan industri yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Gaya kepemimpinan yang semakin sesuai kuat, maka akan menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diperoleh, penelitian ini terbukti berhasil karena menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat, dimana dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima. Hal tersebut dapat dikatakan, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di suatu organisasi semakin kuat, maka tingkat stres kerja pegawai akan semakin rendah atau bahkan pegawai tidak mengalami stres kerja. Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga diharapkan bagi peneliti berikutnya dapat lebih baik dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel terkait kinerja atau kepuasan kerja dan tentunya dengan Divisi yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baysak, B., dan Yener, M. I. A. (2015). The Relationship Between Perceived Leadership Style and Perceived Stress on Hospital Employees – *Social and Behavioral Sciences*. 207, 79-89.
- Dartey-Baah, K., dan Ampofo, E. Y. (2015). Examining The Influence of Transformational and Transactional Leadership Style on Perceived Job Stress Among Ghanaian Banking Employees. *International Journal of Business and Management*. 10(8), 161-170.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., dan Alkilani S. (2015). Job Stress, Job Burnout and Safety Performance in the Palestinian Construction Industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*. 20(170), 170-187.
- Fahmi, I., (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (3<sup>rd</sup> ed.). Bandung: Alfabeta.
- Famakin, I. O., dan Abisuga, A. O. (2016). Effect of Path-Goal Leadership Styles on The Commitment of Employees on Construction Project. *International Journal of Construction Management*. 16(1), 1-10.
- Febriana, S. K. T. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 24-28.
- Hamdani, W., dan Handoyo, S., (2012). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3) 1-11.
- Harms, P. D., Crede, M., Leon, M., dan Jeung W. (2017). Leadership and Stress: A meta-analytic Review. *The Leadership Quarterly*, 28, 178-194.
- Hidayanti, R., Purwanto, Y., dan Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91-96.
- House, R. J. (1996). Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*. 7(3), 323-352.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* (1<sup>st</sup> ed). Bandung: PT. Refika Aditama



- Kirandita, P. (2017, 9 September). Kantor Perlu Tangani Stres Pada Karyawan. Tirta.id, [online]. Tersedia: <https://tirta.id/kantor-perlu-tangani-stres-pada-karyawan-cwcC> [28 Oktober 2017]
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. (12<sup>th</sup> ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Mamonto, N., Robot, F., dan Hamel, R. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkatan Stres Krja Perawat di Ruang Inap RSUD Bitung. *E-Jurnal Keperawatan*, 1(1), 1-6.
- Muliana, V. A. (2015, 3 Desember). 5 Pemicu Stres Ditempat Kerja. Liputan6, [online]. Tersedia: <http://bisnis.liputan6.com/read/2380286/5-pemicu-stres-di-tempat-kerja> [28 Oktober 2017].
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (1<sup>st</sup> ed.). Bandung: Alfabeta.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Parvaiz, L. Batool, S., Khalid, A., dan Aftabfarooqi, Y., (2015). Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*. 4(10), 52-63.
- Pratiwi, H. (2012, 21 Agustus). Faktor Utama Penyebab Stres Saat Bekerja. Kompas.com, [online]. Tersedia: <http://lifestyle.kompas.com/read/2012/08/21/15451425/faktor.utama.penyebab.stres.saatt.bekerja> [28 Oktober 2017]
- Prayatna, A. H., dan Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845-872.
- Rabindarang, S., Bing, K. W., dan Yinyin, K., (2014). The Influence of Distributed Leadership on Job Stress in Technical and Vocational Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 4(1), 490-499.
- Safaria, T., Othman, A., dan Wahab, M. N. A. (2011). The Role of Leadership Practices on Job Stress among Malay Academic Staff: A Structural Equation Modeling Analysis. *International Education Studies*, 4(1), 90-100.
- Saragih, E.H. (2010, 3 Mei). Manajemen Stres Ditempat Kerja. Manajemenforum.com, [online]. Tersedia: <http://forummanajemen.com/baca-artikel/46/manajemen-stress-di-tempat-kerja> [22 Maret 2017]
- Setiadi, T. (2016). Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan PD. Jaya Pratama di Pontianak. *Bisma*, 1( 6) 1327-1334
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1<sup>st</sup> ed) . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soegiono, P. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Terhadap Stres Kerja, dan Dampaknya bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behaviour Karyawan PT. Alfa Retailindo Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 446-454.
- Soekarso., Sosro, A., Putong, I., dan Hidayat, C. (2010). *Teori Kepemimpinan* (1<sup>st</sup> ed). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (2<sup>nd</sup> ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sopiah., (2008). *Perilaku Organisasional* (1<sup>st</sup> ed). Yogyakarta: Andi Offset.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1<sup>st</sup> ed.). Yogyakarta: PT. Buku Seru.

- Supardi. (2016). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian* (5<sup>th</sup> ed.). Jakarta: Change Publication.
- Suswanti, E., dan Ayyubi, I, A. (2008). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Gajayana*, 5(2), 119-128.
- Suwatno., dan Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (4<sup>th</sup> ed.). Bandung: Alfabeta.
- Syah, M. H. (2015, 2 November). Mabes Polri: Ada Penelitian, 80 Persen Polisi Stres. Liputan6, [online]. Tersedia: <http://news.liputan6.com/read/2355394/mabes-polri-ada-penelitian-80-persen-polisi-stres> [22 Maret 2017]
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk. Regional sales Manado, *Jurnal Acta Diurna*, 3(4), 1-20.
- Wiranata, A. A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*. 15(2), 155-160.
- Zhou, H., Jin, M., dan Ma, Q. (2015). Remedy For Work Stress: The Impact and Mechanism Of Ethical Leadership. *Cent Eur J Public Health*. 23(2), 176-180.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., dan Griffin, M. (2010). *Business Research Methods*, (8<sup>th</sup> ed.). South Western: Cengages Learning.

## LAMPIRAN 1

## Hasil Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,64701279
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,663
Asymp. Sig. (2-tailed)		,772

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,660	,166		3,955	,001
GayaKepemimpinan	-,041	,060	-,057	-,692	,490

a. Dependent Variable: AbsUt

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

## Uji analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,364	,331		13,190	,000
GayaKepemimpinan	-,528	,106	-,378	-4,969	,000

a. Dependent Variable: StresKerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 <sup>a</sup>	,143	,137	,64919

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: StresKerja